

<p><b>Nazwa projektu</b></p> <p>projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b></p> <p>Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b></p> <p>Marlena Małag</p> <p>Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b></p> <p>Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału, tel. 461-63-31, e-mail: <a href="mailto:Agnieszka.Dylewska@mrips.gov.pl">Agnieszka.Dylewska@mrips.gov.pl</a></p> <p>Małgorzata Żacholska, główny specjalista, Departament Prawa Pracy, tel. 461-63-34, e-mail: <a href="mailto:Malgorzata.Zacholska@mrips.gov.pl">Malgorzata.Zacholska@mrips.gov.pl</a></p> <p>Małgorzata Dobrowolska, specjalista, Departament Prawa Pracy, tel. 461-62-88, e-mail: <a href="mailto:Malgorzata.Dobrowolska@mrips.gov.pl">Malgorzata.Dobrowolska@mrips.gov.pl</a></p>	<p><b>Data sporządzenia</b></p> <p>06.10.2021 r.</p> <p><b>Źródło:</b></p> <p>Upoważnienie ustawowe art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz.1282)</p> <p><b>Nr w wykazie prac</b></p> <p><b>RD419</b></p>
---	--

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Konieczność wydania nowego rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych wynika z wejścia w życie ustawy z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. ).

Ustawa dokonała m.in. zmiany w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282). Dotychczasowy miesięczny limit maksymalnego wynagrodzenia osób zatrudnianych na podstawie wyboru (art. 37 ust. 3) został podwyższony do 11,2-krotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (dotychczas 7-krotność).

Kwota bazowa, o której wyżej mowa, wynosi w 2021 r. 1789,42 zł, w związku z czym maksymalne wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie wyboru wzrośnie po zmianie ustawy do 20041,50 zł (dotychczas 12525,94 zł).

Ponadto, zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 17 września 2021 r. miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów, które dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru, mają zastosowanie do wynagrodzeń należnych od dnia 1 sierpnia 2021 r.

Konieczne jest zatem podwyższenie maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru:

- w urzędzie marszałkowskim: marszałek województwa, wicemarszałek oraz pozostali członkowie zarządu województwa,
- w starostwie powiatowym: starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu,
- w urzędzie gminy: wójt (burmistrz, prezydent miasta),
- w związkach jednostek samorządu terytorialnego: przewodniczący zarządu związku i pozostali członkowie zarządu),
- w urzędzie m.st. Warszawy: burmistrz dzielnicy m.st. Warszawy, zastępca burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy i pozostali członkowie zarządu dzielnicy m.st. Warszawy.

Odpowiedniego podwyższenia wymaga także maksymalne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na podstawie powołania tj. zastępcy wójta, burmistrza, prezydenta miasta, skarbnik gminy, skarbnik powiatu, skarbnik województwa.

Ponadto, w związku z ustaleniem poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 stycznia 2022 r., które będzie wynosić 3010 zł, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia września 2021 r. sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (Dz. U. poz. 1690), uaktualnienia wymaga minimalny poziom wynagrodzenia pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

## **2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt**

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegisłacyjne, z uwagi na fakt, że warunki wynagradzania pracowników samorządowych regulowane są w drodze rozporządzenia Rady Ministrów.

Projekt rozporządzenia przewiduje w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie:

1) wyboru:

a) ustalenie wyższego maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego, zgodnie z upoważnieniem ustawowym (art. 37 ust. 1 pkt 4).

Dotychczas kwoty wynagrodzenia zasadniczego ustalone są widełkowo. Zrezygnowano z dotychczasowego określania minimalnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego z uwagi na ustawowe określenie minimalnego wynagrodzenia,

b) preredagowanie § 6 określającego wysokość dodatku specjalnego przyjmując jedną jego wysokość jako 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

Zgodnie z art. 36 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych dodatek specjalny przysługuje wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), staroście oraz marszałkowi województwa. Dotychczas dodatek specjalny przysługuje w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, a w urzędach miasta stołecznego Warszawy, miast (miast na prawach powiatu) powyżej 300 tys. mieszkańców – w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego;

2) powołania – ustalenie wyższego maksymalnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie powołania tj. dla zastępcy wójta, burmistrza, prezydenta miasta, skarbnika gminy, powiatu, województwa (w związku ze zmianą wynagrodzeń ich przełożonych).

Tradycyjnie każdorazowo podwyżki wynagrodzeń dla pracowników zatrudnianych na podstawie wyboru były wprowadzane łącznie z podwyżkami wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych na podstawie powołania;

3) umowy o pracę – ustalenie wyższego minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (w związku z podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022 r. do wysokości 3010 zł).

Ponadto projekt rozporządzenia Rady Ministrów utrzymuje dotychczasowe uregulowania w zakresie:

1) skrócenia pracownikowi, w uzasadnionych przypadkach, stażu pracy wymaganego na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres stażu pracy określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy (§ 4);

2) wynagrodzenia prowizyjnego, które może być przyznane za wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych (§ 5);

3) wypłacania dodatku za wieloletnią pracę (§ 7);

4) wypłacania nagrody jubileuszowej (§ 8);

5) wypłacania jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (§ 9);

6) sposobu obliczania stawki godzinowej w sytuacji, gdy oblicza się ją od wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną oraz gdy oblicza się ją od

najniższego wynagrodzenia zasadniczego (§ 10);

- 7) zaliczania okresów pracy do nagrody jubileuszowej, w sytuacji, w której pracownicy w wyniku zmian organizacyjnych stali się pracownikami samorządowymi, a przed dniem reorganizacji nabyli prawo do nagrody z uwzględnieniem okresów niepodlegających obecnie wliczeniu (§ 11);
- 8) przepisów przejściowych (§ 12), które gwarantują:
  - pracownikom zatrudnionym w dniu wejścia w życie rozporządzenia prawo pozostania na zajmowanym stanowisku w sytuacji, w której nie spełnialiby wymogów w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy przewidzianych przepisami projektowanego rozporządzenia;
  - na stanowiskach: starsza opiekunka środowiskowa, starszy asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa i asystent osoby niepełnosprawnej uwzględnienie, w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dotyczących wykształcenia oraz umiejętności zawodowych, zaświadczenia o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie uzyskanego przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia;
  - na stanowiskach: starszy opiekun, opiekun i młodszy opiekun uwzględnienie, w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dotyczących wykształcenia oraz umiejętności zawodowych, ukończenia szkoły asystentek medycznych przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

W załącznikach do projektowanego rozporządzenia określone zostały tabele zawierające wykaz stanowisk pogrupowanych w zależności od sposobu nawiązania stosunku pracy, kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla stanowisk, na których nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru lub powołania oraz w odniesieniu do pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę – dwie tabele kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

Załącznik nr 1 określa tabele zawierające wykaz stanowisk w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, w biurach związków jednostek samorządu terytorialnego, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie wyboru. Ponadto, tabele zawierają kwoty maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz kwoty maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach.

Powyższe kwoty zostały dopasowane w taki sposób, aby łącznie z dodatkiem specjalnym nie przekroczyły wysokości 20041,50 zł, tj. zgodnie z art. 37 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych 11,2-krotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (kwota bazowa w 2021 r. wynosi 1789,42 zł).

Załącznik nr 2 określa tabele zawierające wykaz stanowisk w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie powołania. Ponadto, tabele zawierają kwoty maksymalnego poziomu: wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach, a także minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

Ustalając maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pozostawiono dotychczasowe relacje kwotowe między poszczególnymi stanowiskami oraz relacje kwotowe w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru.

Załącznik nr 3 zawiera tabele dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, w biurach związków jednostek samorządu terytorialnego oraz w samorządowych jednostkach organizacyjnych, tj.:

- 1) dwie tabele kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania:
  - a) A. Tabela obowiązująca do 31 grudnia 2021 r., jest to tabela obowiązująca obecnie,
  - b) B. Tabela, która będzie obowiązywała od 1 stycznia 2022 r. Tabela zawiera wyższy minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w związku z podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022 r. do wysokości 3010 zł;

- 2) tabele zawierające wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi, minimalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego ustalone w kategoriach zaszczerogowania, minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

W stosunku do obowiązującego rozporządzenia wprowadzono następujące zmiany w II. Tabeli w części F „Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych” w zakresie części III „Jednostki organizacyjne pomocy społecznej, centra integracji społecznej, jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz centra usług społecznych”:

- a) dostosowano zgodnie z przepisami oświatowymi minimalne wymagania kwalifikacyjne dla stanowiska: starszy opiekun (lp. 44), starsza opiekunka środowiskowa (lp.47), starszy asystent osoby niepełnosprawnej (lp. 52), starszy opiekun medyczny (lp. 53), opiekunka środowiskowa (lp.55), opiekun medyczny (lp. 57), asystent osoby niepełnosprawnej (lp. 61), opiekun (lp. 62), młodszy opiekun (lp. 66);
- b) wpisano odesłanie do odrębnych przepisów w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla pracowników socjalnych (lp.5, 6 i 22);
- c) dodano stanowiska: opiekun w schronisku dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi (lp. 54) i opiekun w schronisku dla osób bezdomnych (lp.60). Stanowiska te wprowadza art. 48a ust. 2g pkt 2 i ust. 2h pkt 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 1876, z późn. zm.). Dodano także stanowisko głównego specjalisty pracy socjalnej (lp.1) jako kolejny stopień awansu zawodowego, co wynika z art. 121b ww. ustawy.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Prawo Unii Europejskiej nie reguluje warunków wynagradzania na stanowiskach w administracji samorządowej. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn.

### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Samorząd gminny; 2477 – ogólna liczba gmin	Samorząd gminny: 1523 – liczba wójtów 847 – liczba burmistrzów	GUS Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2021 r.	Podwyższenie poziomu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
Samorząd powiatowy: 314 – ogólna liczba powiatów	107 – liczba prezydentów miast		
Samorząd województwa: 16 – ogólna liczba województwa samorządowych	Samorząd powiatowy: 314 – liczba starostów 314 – liczba wicestarostów		
Związki jednostek samorządu terytorialnego zarejestrowane w rejestrach związków prowadzonych przez ministra właściwego do spraw administracji publicznej:	(na podstawie wyboru mogą być również zatrudnieni pozostali członkowie zarządu powiatu – jeżeli statut powiatu tak stanowi)		
217 – ogólna liczba	Samorząd województwa: 16 – liczba marszałków		

<p>związków jst</p> <p>196 – ogólna liczba związków międzygminnych</p> <p>15 – ogólna liczba związków powiatowo-gminnych</p> <p>6 – ogólna liczba związków powiatowych</p> <p>Miasto stołeczne Warszawa:</p> <p>18 – ogólna liczba dzielnic m.st. Warszawy</p>	<p>województw</p> <p>16 – liczba wicemarszałków (przy założeniu wyboru 1 wicemarszałka) lub</p> <p>32 – wicemarszałków (przy założeniu wyboru 2 wicemarszałków)</p> <p>(na podstawie wyboru mogą być również zatrudnieni pozostali członkowie zarządu województwa – jeżeli statut województwa tak stanowi)</p> <p>Związki jednostek samorządu terytorialnego:</p> <p>217 – liczba przewodniczących zarządów związków</p> <p>(na podstawie wyboru mogą być również zatrudnieni pozostali członkowie zarządu związku – jeżeli statut związku tak stanowi)</p> <p>Miasto stołeczne Warszawa (zatrudnienie w urzędzie m.st. Warszawy):</p> <p>18 – liczba burmistrzów dzielnic m.st. Warszawy</p> <p>18 – liczba zastępców burmistrzów m.st. Warszawy (przy założeniu wyboru 1 zastępcy) lub</p> <p>36 - liczba zastępców burmistrzów m.st. Warszawy (przy założeniu wyboru 2 zastępców)</p> <p>(na podstawie wyboru mogą być również zatrudnieni pozostali członkowie zarządów dzielnic m.st. Warszawy – jeżeli statuty dzielnic</p>		
--	---	--	--



<b>Saldo ogółem</b>	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródła finansowania	<p>Podwyższenie wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru jest obligatoryjne i wynika z ustawy z dnia 17 sierpnia 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw.</p> <p>Ustalenie maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego i maksymalnego dodatku funkcyjnego powoduje jedynie możliwość ustalenia wynagrodzeń na określonym poziomie, nie generuje obligatoryjnych skutków finansowych.</p> <p>Ewentualna konieczność podwyższenia indywidualnego wynagrodzenia może być spowodowana ustaleniem w ustawie z dnia 17 sierpnia 2021 r. wysokości minimalnego wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru w wysokości co najmniej 80% maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego, a w przypadku osoby, o której mowa w art. 36 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, także kwoty dodatku specjalnego (wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta, marszałek województwa).</p> <p>Projekt rozporządzenia nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa.</p> <p>Projektowane regulacje zostaną sfinansowane – tak jak to miało miejsce każdorazowo przy wprowadzaniu podwyżek pracowników samorządowych – w ramach środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego.</p> <p>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sferze samorządowej wyniosło w 2020 r. 5505,4 (źródło: GUS Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2020 r.).</p> <p>MRiPS nie dysponuje danymi jak kształtują się wynagrodzenia w poszczególnych jednostkach samorządu terytorialnego (danych takich nie posiada także MSWiA). Nie jest zatem możliwe wskazanie skutków finansowych. Limit maksymalnego wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru został podwyższony o 7 516,5 zł, tj. 60%.</p> <p>Z kolei ewentualne podwyższenie maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych na podstawie powołania stworzyłoby możliwość ustalenia wyższych wynagrodzeń, ale nie spowodowałoby obligatoryjnych podwyżek, a tym samym skutków finansowych.</p> <p>Pracodawcy od dnia 1 stycznia 2022 r. zobowiązani będą do ustalenia pracownikom wynagrodzeń co najmniej w wysokości 3010 zł. Proponowane kwoty minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określone są poniżej kwoty 3 010 zł (w kategoriach zaszeregowania I-XVIII). Zatem wprowadzenie podwyższonych kwot minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego może spowodować jedynie zmianę struktury wynagrodzenia, jeżeli pracodawca ustali wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie. Szacuje się, że wzrost minimalnego wynagrodzenia do poziomu 3010 zł będzie w 2022 r. skutkowało zwiększeniem wydatków jednostek samorządu terytorialnego o ok. 147,5 mln zł. Kwota ta stanowi saldo regulacji, tj. uwzględnia zarówno wzrost wydatków jednostek samorządu terytorialnego na wynagrodzenia pracowników, jak też wzrost wpływów budżetów województw, powiatów i gmin z podatku dochodowego od osób fizycznych.</p>
---------------------	---

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	
--	--

**7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe**

Skutki

Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w tys. zł, ceny stałe z 2017 r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Brak						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedmiotowy projekt nie ma wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wdrożenie podwyżek wynagrodzeń wpłynie na poprawę warunków życia pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych samorządu terytorialnego oraz ich rodzin.						
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	Brak						
	(dodaj/usuń)	Brak						

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Powyższa zmiana nie będzie oddziaływać na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe, a także na sytuację osób starszych i osób niepełnosprawnych.
--	--

**8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu**

<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:



Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Komentarz: Projekt co do zasady nie wprowadza obciążeń regulacyjnych.		
<b>9. Wpływ na rynek pracy</b>		
Projektowana regulacja przyczyni się do wzrostu konkurencyjności zatrudnienia w samorządowych jednostkach organizacyjnych.		
<b>10. Wpływ na pozostałe obszary</b>		
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.	
<b>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</b>		
Wraz z wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów, tj. od dnia 1 listopada 2021 r.		
<b>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</b>		
Nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu.		
<b>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)</b>		